



## Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah

Ni Kmg. Tri Purwati<sup>1\*</sup>, Nasir Manggasing<sup>2</sup>, Nawawi Natsir<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>. Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana, Universitas Tadulako, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 03, 2026

Revised May 20, 2026

Accepted May 21, 2026

Available online May 21, 2026

#### Kata Kunci :

Kinerja ASN; Inspektorat Daerah; Pengawasan Internal; Good Governance; Pelayanan Publik.

#### Keywords:

Civil Servant Performance; Regional Inspectorate; Internal Supervision; Good Governance; Public Service.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pelayana Publik di Inspektorat Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif dan dasar field research. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, dengan informan yang dipilih secara purposive sampling, meliputi pejabat struktural dan staf Inspektorat yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka terhadap buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang undangan, serta dokumen resmi instansi terkait. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai model Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN di Inspektorat Kabupaten Donggala belum berjalan secara optimal. Kualitas dan kuantitas kerja ASN masih belum konsisten memenuhi standar dan target yang ditetapkan, terutama akibat keterbatasan kompetensi teknis, beban kerja yang tidak seimbang, dan manajemen kerja yang belum efektif. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ASN tergolong cukup baik, namun masih menghadapi kendala koordinasi serta rendahnya inisiatif dan kemandirian kerja pada sebagian pegawai. Kesimpulannya Kinerja ASN pada Inspektorat Kabupaten Donggala dipengaruhi oleh faktor kompetensi, manajemen kerja, dan dukungan teknis. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi, penguatan disiplin dan motivasi kerja, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan yang profesional, efektif, dan akuntabel.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the performance of public services in the Donggala Regency Inspectorate, Central Sulawesi Province. This study used a qualitative approach with a descriptive type and a field research basis. The research data consisted of primary and secondary data. Primary data were obtained through in-depth interviews, direct observation, and documentation, with informants selected by purposive sampling, including structural officials and Inspectorate staff directly involved in the implementation of supervisory duties. Secondary data were collected through literature studies of books, scientific journals, laws and regulations, and official documents of related agencies. Data analysis was carried out descriptively qualitatively through the stages of data collection, data condensation, data presentation, and drawing conclusions according to the Miles, Huberman, and Saldaña model. The results of the study indicate that the performance of ASN in the Donggala Regency Inspectorate has not been running optimally. The quality and quantity of ASN work still do not consistently meet the established standards and targets, mainly due to limited technical competencies, unbalanced workloads, and ineffective work management. The implementation of ASN duties and responsibilities is quite good, but still faces coordination constraints and low initiative and work independence in some employees. In conclusion, the performance of civil servants at the Donggala Regency Inspectorate is influenced by competency, work management, and technical support. Therefore, competency improvement, strengthening discipline and work motivation, and implementing an objective and sustainable performance evaluation system are needed to support the professional, effective, and accountable implementation of the supervisory function.

\*Corresponding author

E-mail addresses: [nikomangtripurwati99@gmail.com](mailto:nikomangtripurwati99@gmail.com) (Ni Kmg. Tri Purwati)

## **1. PENDAHULUAN**

Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, diperlukan sistem pemerintahan yang akuntabel, transparan, efektif, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang menegaskan pentingnya penyelenggaraan organisasi perangkat daerah yang efisien, tidak tumpang tindih, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik (Ali, 2011).

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan. ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, bertanggung jawab, dan produktif agar mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (NEGARA, 2012).

Inspektorat Daerah memiliki peran strategis sebagai aparat pengawas internal pemerintah daerah yang bertugas memastikan penyelenggaraan pemerintahan berjalan secara akuntabel, transparan, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kinerja ASN di Inspektorat sangat menentukan efektivitas fungsi pengawasan serta pencegahan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan program pembangunan daerah (Basuki, 2018).

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal di Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala, masih ditemukan berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja ASN (Pasolong, 2019). Permasalahan tersebut antara lain keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia, rendahnya tingkat disiplin pegawai yang terlihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan saat jam kerja, penggunaan sistem absensi manual yang kurang efektif, serta lemahnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi jabatan. Selain itu, koordinasi antarpegawai belum berjalan optimal, masih terdapat kecenderungan saling melempar tanggung jawab, serta rendahnya inisiatif dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi tersebut berdampak pada lambannya proses kerja, rendahnya ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta belum optimalnya pelaksanaan fungsi pengawasan. Padahal, menurut Mangkunegara, kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, yang semuanya sangat ditentukan oleh kompetensi, disiplin, serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Lemahnya pola pembinaan pegawai, keterbatasan sarana prasarana pendukung, serta rendahnya motivasi kerja turut memperburuk kinerja ASN dan pada akhirnya mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang komprehensif untuk menggambarkan dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala serta mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala.”

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pelayanan Publik di Inspektorat Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

Penelitian ini dilakukan dengan menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan. Meskipun demikian, penelitian ini tidak memiliki kesamaan yang utuh dengan

peneliti-peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, untuk menguatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini maka peneliti mengkaji beberapa hasil-hasil penelitian sebagai berikut:

Hikma Dinda Muizah. Dkk.(2019). Meneliti tentang analisis Kinerja Aparatur Kecamatan dalam pelayanan publik (studi kasus di Kantor Kecamatan Seberang Ulu II kota Palembang), tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja yang telah dilakukan oleh Aparatur di Kecamatan Seberang Ulu II dan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur kecamatan seberang ulu II (Thoah, 2017). Serta metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menguku kinerja birokrasi oleh Dwiyanto, yang terdiri dari tiga dimensi yaitu, produktivitas, responsivitas, dan akuntabilitas. Adapun hasil penelitian adalah bahwa kinerja aparatur kecamatan dalam pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparatur kantor camat di kecamatan seberang ulu II kota Palembang masih belum berjalan maksimal atau kurang baik (Nasution & Irawan, 2019).

Tedi Sukmana Harun (2021). Meneliti tentang kinerja aparatur sipil Negara di kantor kecamatan cicalontang kabupaten tasikmalaya. metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan datanya yaitu observasi (pengamatan),wawancara, dokumentasi,dan triangulasi, teori yang digunakan adalah teori dari Dwiyanto, dalam Rina(2018) dengan indikator responsivitas, responsibilitas, kualitas layanan, produktivitas, dan akuntabilitas. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif, adapun hasil penelitian adalah mengatakan bahwa kinerja aparatur dalam melakukan pelayanan masih kurang responsif, responsible, berkualitas, produkif dan juga akuntabe (KUSUMA, n.d.).

## **Pengertian Kinerja**

Organisasi beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Djatmiko (2004:28) bahwa “Organisasi dapat tumbuh berkembang karena adanya kegiatan atau aktivitas yang telah dilakukan oleh para anggota organisasi yang ada dalam organisasi tersebut, dan kegiatan yang dilakukan oleh anggota ini merupakan suatu kinerja”. Guna mewujudkan kinerja dalam organisasi, merupakan sesuatu yang tidak mudah dilakukan karena dituntut upaya yang sistematis dan memerlukan suatu adaptasi yang terus menerus dan antara unsur yang berkaitan satu dengan yang lain. Widodo (2010:78) mengemukakan bahwa istilah “kinerja” jika ditelusuri bersumber dari akar kata to performance, yang menurut “The Scribner-Bantam English Dictionary”, yang diartikan sebagai berikut:

1. To do or carry out; execute (melakukan atau menjalankan, melaksanakan), to discharge or fulfill; as avow (memenuhi atau menjalankan kewajiban satu nazar),
2. to portray, as a character in a play (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan),
3. to render by the voice or a musical instrument (menggambarkannya dengan suara atau alat musik),
4. to execute or complete an undertaking (melaksanaan atau menyempurnakan tanggung jawab),
5. to act a part in a play (melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu permainan),
6. to perform music (memainkan/pertunjukan musik),
7. to do what is expected of a person or machine (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Ilyas (2001:66) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”. Menurut Sutrisno (2009:170) menyatakan bahwa kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas”. Adapun pendapat dari Prawirosentono tentang kinerja (2008:2) menjelaskan bahwa:

“Performance atau kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan suatu prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai dimana hasil pelaksanaan kegiatan tersebut benar-benar telah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya baik kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, seseorang dapat dikatakan berprestasi apabila yang bersangkutan telah berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Hadi, 2021).

Wibowo (2011:2) menyatakan bahwa “kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. Menurut Mangkunegara (2008:9) bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya, Sudarmanto (2009:8) mengemukakan bahwa: “Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian dapat dikategorikan dalam dua 18 garis besar pengertian, yaitu 1) kinerja merujuk sebagai hasil, dan 2) merujuk pengertian sebagai perilaku”. Pengertian kinerja yang telah dikemukakan di atas, menggambarkan bahwa kinerja akan diketahui jika seseorang dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparat dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Bernardin dan Russel (2001:143) menyatakan bahwa “kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu, tidak termasuk karakter sifat pribadi dan perilaku aparat yang dinilai”. Adapun kinerja dalam pengertian sebagai perilaku yang dikemukakan oleh Murphy (1990) dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”.

Pengertian lain juga dijelaskan tentang kinerja sebagai perilaku oleh Cambell dalam Sudarmanto (2009:9) yaitu:

“Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku, kinerja yang dimana secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Melihat dari pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja seseorang atau sekelompok orang ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh. Pencapaian hasil sebagaimana yang dimaksud mengandung arti bahwa dalam kinerja diperlukan 19 upaya pengukuran atau menilai apakah pencapaian hasil sebagaimana dimaksud telah sesuai atau tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut juga melihat kinerja dari hasil kerja yang dikuasai dan mampu dijalankan dengan baik oleh seorang individu yang diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu kerja atau dengan kata lain hasil kerja merupakan dari kemampuan seseorang.

Mengenai tentang kemampuan seseorang dalam bekerja dijelaskan pula oleh Wibowo (2011:278) yang mengemukakan “masalah kinerja sumber daya manusia dapat terjadi pada beberap tingkatan, yaitu individu, tim (kelompok), dan organisasi”. Pada tingkat individual, kesenjangan kinerja terjadi dalam hal tugas diberikan tidak mampu menyelesaikan dengan baik atau tidak tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Pada tingkat tim, dimana kesenjangan kinerja terjadi antara lain: apabila interaksi antar pribadi dalam tim tersebut tidak mendukung proses kinerja tim untuk mencapai tujuan (Rizki, 2025). Untuk tingkat organisasi terjadi apabila

tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat dipenuhi. Demikian pula apabila organisasi tidak mampu memberikan pelayanan yang diminta pelanggan. Demikian pula dengan Rummler dan Branche dalam Sudarmanto (2009:7) mengemukakan ada 3 level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (out come) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses, yang merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai (aparatur) atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Kinerja sebagai suatu perbuatan yang ditujukan suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya, maka kinerja dapat dilihat, dapat diamati dan dapat diukur. Kinerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan sejauhmana pegawai tersebut mampu melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketegasan dari pengertian di atas, adalah mengenai alternatif yang dapat memupuk kemampuan dan mendorong semangat kerja menuju pencapaian prestasi yang maksimal dan dinamis (LATAHANG, n.d.). Dikatakan dinamis karena menekankan pada pencurahan tenaga dan semangat yang secara terus menerus yang dapat dianalogikan sebagai suatu yang dinamis mengarah pada upaya-upaya yang positif (Rahman, 2017).

### **Indikator Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2010:198) Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut.

Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja. Pengukuran kinerja menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: Kualitas Kerja (Quality of Work) Ketepatan (Promptness) Inisiatif (Initiative) Kemampuan (Capability) Komunikasi (Communication) (Mulyadi et al., 2016).

Sedangkan menurut Lateiner dan Levine dalam Hasbar Mustafa H (2014:42) mengemukakan hal yang sama bahwa indikator kinerja Aparatur dapat dilihat dari:

1. Ketepatan waktu kerja. Aparatur harus bekerja di tempat kerja selama jam kerja dan selesainya secara teratur dan benar.
2. Kepatuhan terhadap aturan. Peraturan dan sistem kerja yang dibuat serta menjadi pedoman kerja dipatuhi secara baik dan benar.

3. Kualitas pekerjaan yang memuaskan. Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
4. Penyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik. Kinerja tidak hanya menyangkut ketaatan seorang Aparatur pada perusahaan, tetapi juga menyangkut semangat dan kegairahan kerja. Setiap Aparatur idealnya harus dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, bukan keterpaksaan atau karena takut mendapat sanksi.
5. Hubungan dan komunikasi yang efektif. Kinerja yang baik tidak akan muncul tanpa ada hubungan dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan Aparatur.
6. Mampu memberikan motivasi dan nilai tambah. Kinerja yang baik akan selalu menjadi motivasi dalam bekerja dan dihargai sebagai suatu nilai tambah seorang Aparatur.
7. Tanggung jawab terhadap aset perusahaan. Kinerja yang baik akan selalu bertanggung jawab dengan baik setiap menggunakan atau memanfaatkan aset perusahaan. (Irwan et al., 2019).

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Irwan et al., 2019).

Mangkunegara (2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam Perusahaan.

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2017), Indikator yang dapat digunakan mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung jawab,

Menurut (Rizki, 2025) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja,
2. Pengetahuan pekerjaan,
3. Inisiatif,
4. Kecekatan mental,
5. Sikap,
6. Disiplin dan absensi.

Sedangkan Menurut Agus Dwiyanto (2012:53) mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja meliputi:

1. Produktifitas

2. Kualitas layanan
3. Responsivitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dasar field research, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian menekankan pada pemaknaan fenomena (Sugiyono, 2021). Penelitian ini bertipe deskriptif kualitatif, bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan faktual fenomena kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Inspektorat Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, dengan informan yang ditentukan secara purposive sampling, yaitu pihak-pihak yang dipandang paling mengetahui permasalahan penelitian, antara lain Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan, Staf Penelaah Teknis Kebijakan, Staf Pengadministrasi Perkantoran, serta Staf Pengelola Data dan Informasi. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka terhadap buku, jurnal, peraturan, dan dokumen resmi yang relevan (Satori & Komariah, 2011).

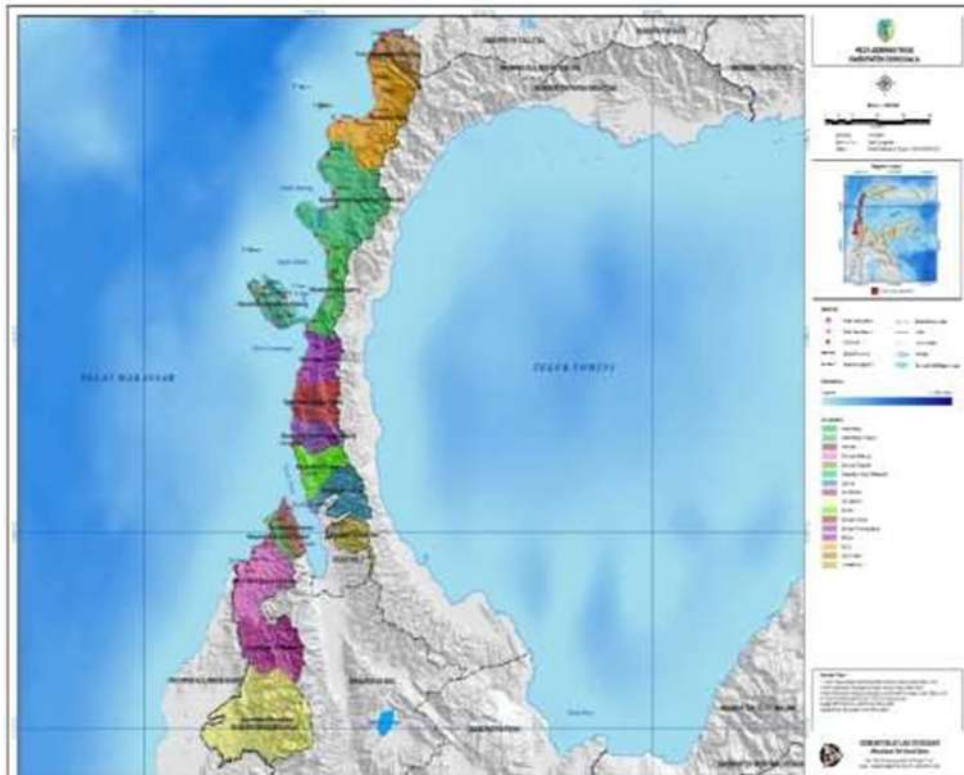
Instrumen penelitian meliputi pedoman wawancara, alat perekam, kamera, alat tulis, dan catatan lapangan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana model analisis Miles, Huberman, dan Saldaña, guna memperoleh gambaran yang sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Lokasi penelitian ditetapkan di Inspektorat Kabupaten Donggala karena relevansinya dengan fokus kajian, sedangkan waktu dan jadwal penelitian disesuaikan dengan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan penelitian di lapangan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan beberapa hal yang penting tentang gambaran umum dari lokasi penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian yaitu,

#### **Gambaran Umum Kabupaten Donggala**

Donggala adalah kesatuan wilayah dan masyarakat Kabupaten yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1822). Dalam perkembangannya Kabupaten Donggala dilakukan pemekaran yaitu pada Tahun 1978 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1978 tentang Pembentukan Kota Administratif Palu, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1994 Tentang Pembentukan Kotamadya Palu, UU Nomor 10 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Parigi Moutong dan pada Tahun 2008 kembali dilakukan pemekaran Kabupaten Sigi berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 tahun 2008 yang diresmikan pada tanggal 15 Januari 2009. Sebagai daerah otonom, maka Kabupaten Donggala dalam kesatuan masyarakat hukum mempunyai batas-batas wilayah dan berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia.



**Gambar 1.** Peta Wilayah Kab. Donggala

Sumber: BPS, Kabupaten Donggala Dalam Angka Tahun 2024

### **Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala**

Kinerja merupakan suatu hal yang penting yang dilihat dari suatu organisasi dalam menjalankan organisasi tersebut agar dapat berjalan dengan baik. Organisasi yang menjalankan kinerjanya dengan baik tentu akan optimal, efektif dan efisien dalam menjalankan setiap kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi pada organisasi tersebut. Guna dapat mengetahui kinerja Pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting untuk memiliki nilai yang amat strategis mengenai kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, mengukur kinerja Pegawai hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan fungsi dalam hal itu kinerja Pegawai merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Melakukan analisis kinerja organisasi publik seperti di Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala, diperlukan indikator kinerja, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, yang menggambarkan tingkat

pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, sehingga indikator kinerja tersebut harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala. Demikian halnya pada kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala dapat diukur berdasarkan kinerja seperti apa yang disampaikan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dengan menggunakan parameter sebagai berikut:

#### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan salah satu dimensi penting dalam penilaian kinerja pegawai yang mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kualitas kerja tidak hanya berfokus pada banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga menekankan mutu, ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi.

Kualitas kerja aparatur sipil negara (ASN) pada inspektorat kabupaten donggala memiliki peran penting dalam mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik (good governance), khususnya dalam fungsi pengawasan, pemeriksaan, dan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, kerapian, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dalam konteks Inspektorat Kabupaten Donggala, hal ini tercermin melalui kemampuan pegawai dalam pengawasan dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan secara akurat, sistematis, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui bagaimana dalam melihat kinerja pegawai inspektorat daerah kabupaten donggala, maka dapat dilihat dan dianalisis dari tanggapan-tanggapan informan penelitian.

Dari Hasil wawancara dengan informan dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja yang ada di inpektorat kabupaten donggala suda berjalan dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawai yang senantiasa melakukan kerja sesuai dengan tupoksi yang ada walaupun masih ada bebeapa sedikit kendala akan tetapi semau pegawai berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan.

#### b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan indikator yang menunjukkan jumlah hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Kuantitas kerja mencerminkan tingkat produktivitas pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari fungsi organisasi. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dalam kurun waktu tertentu, maka semakin baik pula kuantitas kerja pegawai tersebut.

Dalam konteks Inspektorat Kabupaten Donggala, kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana aparatur pengawas mampu melaksanakan kegiatan pengawasan seperti audit, reuiu, monitoring, evaluasi, serta pemeriksaan terhadap perangkat daerah. Setiap kegiatan pengawasan tersebut memiliki target yang telah ditetapkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang menjadi pedoman bagi Inspektorat dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal pemerintah daerah.

Kuantitas kerja pada Inspektorat Donggala juga tercermin dari jumlah laporan hasil pemeriksaan (LHP), kegiatan audit yang dilaksanakan, serta penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan yang dilakukan oleh pegawai inspektorat. Apabila pegawai mampu menyelesaikan kegiatan pengawasan sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan dalam PKPT, maka dapat dikatakan bahwa kuantitas kerja pegawai tersebut telah berjalan dengan baik.

Namun demikian, pencapaian kuantitas kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jumlah sumber daya manusia yang tersedia, kompetensi aparatur pengawas, serta kompleksitas objek pemeriksaan. Oleh karena itu, Inspektorat Kabupaten Donggala perlu mengelola sumber daya secara optimal agar target pengawasan dapat tercapai secara maksimal tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara bersama ibu Lisa Afriyani Wenas, SH selaku penelaah Teknis Kebijakan dapat ditarik kesimpulan bahwa kuantitas kerja yang ada di inspektorat kabupaten donggala provinsi suawesi tengah sudah cukup baik, meskipun masih ada beberapa kendala dan hambatan yang ada akan tetapi pegawai yang ada di inspektorat selalu berusaha melaksanakan tgasnya dengan baik dan maksimal.

#### c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan bagian penting dari kinerja pegawai yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pelaksanaan tugas menunjukkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Mangkunegara menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas tidak hanya dilihat dari penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana pegawai menjalankan tugas tersebut berdasarkan prosedur kerja, tanggung jawab, serta ketepatan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan demikian, pelaksanaan tugas mencerminkan tingkat kesungguhan, kedisiplinan, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, pelaksanaan tugas pegawai berkaitan dengan kemampuan aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, administrasi, maupun kegiatan teknis lainnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan tugas yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas kinerja lembaga secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara tersebut, pelaksanaan tugas dapat dilihat melalui beberapa aspek, antara lain kemampuan pegawai dalam memahami tugas yang diberikan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara bersama ibu Lisa Afryani Wenas, SH, selaku Penelaah Teknis Kebijakan di Inspektorat Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah, sebagai penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan tugas di kantor Inspektorat Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah sudah berjalan dengan baik.

#### **d. Tanggung Jawab**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, tanggung jawab (*responsibility*) merupakan salah satu aspek penting dalam menilai kinerja pegawai. Tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu terhadap kewajiban serta kesediaan untuk menanggung konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab sebagai indikator kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses, sikap, dan komitmen individu dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, karena pekerjaan dilakukan secara sadar, disiplin, dan penuh komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara bersama Ibu Lisa Afriyani Wenas, SH, selaku Penelaah Teknis Kebijakan di Insepktorat Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah, dapat ditarik kesimpulan bahwa jika dilhiat dari aspek Tanggung jawab, pegawai yang ada di inspektorat Kabupaten Donggala sudah berjalan dengan cukup baik.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Kabupaten Donggala belum berjalan dengan maksimal. Pada aspek Kualitas kerja ASN belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan. Beberapa pekerjaan masih terdapat kesalahan atau kurang teliti, penyebab utamanya Adalah keterbatasan kompetensi teknis Pada aspek kuantitas kerja ASN belum konsisten mencapai target. Beberapa tugas tidak selesai tepat waktu atau outputnya kurang memadai Dimana hal ini disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang, manajemen waktu yang kurang efektif, dan belum optimalnya penggunaan teknologi pendukung kerja. Pada aspek tanggung jawab ASN meskipun cukup baik, masih terdapat pegawai yang kurang proaktif dalam menjalankan kewajiban pekerjaan dan juga adanya kendala-kendala yang bersifat teknis, sehingga mengurangi efektivitas kerja.

Dengan demikian, kinerja ASN pada inspektorat daerah kabupaten donggala belum mencapai Tingkat maksimal, dan hal ini dipengaruhi oleh factor kompetensi, manajemen kerja, dan teknis yang tersedia. Untuk meningkatkan kinerja ASN, diperlukan Upaya terpadu berupa peningkatan kompetensi, penguatan motivasi dan inisiatif, serta penerapan system evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Langkah-langkah ini diharapkan mampu mendorong

ASN melaksanakan tugas pengawasan dan pembinaan secara lebih professional, efektif dan akuntabel.

## **6. UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala selaku instansi tempat penelitian yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses pengumpulan data, kepada Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan saran secara berkelanjutan, serta kepada Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako atas dukungan akademik dan fasilitas yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## **7. REFERENSI**

- Ali, F. (2011). Teori dan konsep administrasi dari pemikiran paradigmatis menuju redefinisi.
- Basuki, J. (2018). Administrasi publik: Telaah teoretis dan empiris.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 32–43.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- KUSUMA, E. Z. (n.d.). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR DI KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PALU. Universitas Tadulako.
- LATAHANG, Y. (n.d.). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KELURAHAN TALISE VALANGGUNI KECAMATAN MANTIKULORE KOTA PALU. Universitas Tadulako.
- Mulyadi, D., Gedeona, H. T., & Afandi, M. N. (2016). Administrasi publik untuk pelayanan publik: Konsep dan praktik administrasi dalam penyusunan SOP, standar pelayanan, etika pelayanan, inovasi untuk kinerja organisasi.
- Nasution, M. I., & Irawan, B. A. (2019). Pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 54–64.
- NEGARA, B. H. A. (2012). Ilmu administrasi negara.
- Pasolong, H. (2019). Teori administrasi publik. Penerbit Alfabeta.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Rahman, T. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *eJournal Ilmu Pemerintahan*.
- Rizki, M. (2025). KINERJA PELAYANAN PUBLIK DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Berajah Journal*, 4(11), 1893–1902.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif (Riduwan (ed.). Bandung: Alfabeta, Cv.
- Thoha, M. (2017). Ilmu administrasi publik kontemporer. Kencana.